

PENGARUH PELAKSANAAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN

PT. RIAUJAYA CEMERLANG PEKANBARU

Oleh
APRIANI

Counselor : Dra. Ruzikna, M.Si
(CP : 085355899121)

Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H. R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru
28293

Abstract: the current labor Problems are complex because of the increasingly rapid technological adanyaperkembangan and the presence of pertumbuhanpersaingan. The main challenge is how to choose, manage karyawandengan effective and eliminate practices that are not selective, i.e. by means of precision recruitment activities, it will look darihasil working assessment after the workers carrying out tasks anyway for a certain period. In environmental conditions above a Manager is required to constantly develop new ways to be able to select and retain high-quality employees are necessary to keep the company mampubersaing. To form a quality workforce is the need to determine the qualifications of the labour force is needed and put them padajabatan the right, so that the objectives of the company will be achieved. To achieve the objectives of the company then needed a baikuntuk workforce planning of each Division or Department within the company.

Existing problems on the company's brilliant riaujoya that the high number of incoming outgoing employees, this makes the company continues to conduct recruitment to get employees who are truly loyal and have a good performance against the company.

Research objectives to find out and analyse the implementation of the recruitment of employees of PT.Riaujoya Brilliant Soweto, To Know The Performance Of The Employees Of Pt. Riaujoya Brilliant Soweto, To Know How The Implementation Of Recruitment Against The Performance Of The Employees Of Pt. Riaujoya Brilliant Pekanbaru

The results showed good results, meaning that with the implementation of proper recruitment will increase the good performance at the company.

Keywords: Recruitment, Employee Performance,

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Salah satu sumber tersebut adalah sumber daya manusia. Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat dikemukakan bahwa sumber daya manusia di era kompetisi ini sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Keunggulan daya saing yang lain seperti teknologi produk, desain organisasi memerlukan bantuan sumber daya manusia untuk mengoperasionalkannya.

Masalah tenaga kerja saat ini adalah kompleks karena adanya perkembangan teknologi yang semakin pesat dan adanya pertumbuhan persaingan. Tantangan utamanya adalah bagaimana memilih, mengelola karyawan dengan efektif dan menghapuskan praktik-praktek yang tidak selektif, yaitu dengan cara ketepatan melakukan kegiatan rekrutmen, hal ini akan terlihat dari hasil penilaian kerja setelah para pekerja melaksanakan tugas-tugas pokoknya untuk suatu periode tertentu.

Dalam kondisi lingkungan di atas seorang manajer dituntut untuk selalu mengembangkan cara-cara baru untuk dapat menyeleksi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi yang diperlukan perusahaan agar tetap mampu bersaing.

Tujuan dari rekrutmen karyawan ini adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai

mendapatkan calon karyawan yang diinginkan/kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Dengan demikian, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

2. Rumusan Masalah

Sumber daya manusia akan memilih perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang lebih menarik. Sedangkan pihak perusahaan yang sudah mengetahui hal tersebut tentunya juga akan berusaha melakukan perekrutan yang sangat selektif sekali agar tidak terjadi keluar masuk karyawan sehingga akan merugikan perusahaan baik secara materi maupun rugi waktu untuk mendidik kembali karyawan yang ahli di bidang yang dibutuhkan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: Apakah Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan rekrutmen karyawan PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru
- b. Untuk Mengetahui Kinerja Karyawan PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru

- c. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru

2. Konsep Teori

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan *human capital*, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Seringkali juga disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*), karena kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi. Untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, maka sistem harus direncanakan, dikembangkan dan diimplementasikan oleh manajemen puncak.

giat, juga agar timbul rasa suka terhadap pekerjaan yang diberikan.

1. Pembinaan disiplin kerja

1. Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen merupakan cara untuk mencari individu yang memiliki kualifikasi untuk dapat bekerja di suatu perusahaan. Untuk lebih jelasnya ada beberapa ahli yang mengartikan tentang rekrutmen, yaitu:

Rekrutmen menurut Al Fajar dan Heru (2010:66) adalah proses pencarian dan penarikan sekelompok calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan pekerjaan. Sebagian besar organisasi melakukan fungsi rekrutmen yang dikelola oleh departemen sumber daya manusia. Keseriusan upaya organisasi melakukan rekrutmen dan penggunaan metode-metode rekrutmen ditentukan oleh proses perencanaan sumber daya manusia dan kebutuhan spesifik pekerjaan.

Menurut Yullyanti (2009) "*Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Sept-Des 2009, hlm.131-139*" dengan judul "*Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai*" mengemukakan bahwa setidaknya terdapat beberapa dimensi dalam mengukur rekrutmen, yang meliputi :

1. Kebijakan organisasi
2. Prosedur
3. Metode

Menurut Munandar (2001) proses rekrutmen adalah suatu proses penerimaan calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada suatu unit kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Melakukan rekrutmen bukan suatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Proses rekrutmen memerlukan waktu yang cukup untuk merencanakan mendapatkan karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan perlu berhati-hati dalam memutuskan untuk melakukan rekrutmen daripada

alternatif solusi yang lain yang mungkin, seperti dengan menambah pekerjaan pada karyawan yang sudah ada, menggunakan pekerja sementara atau memilih perusahaan *outsourcing*. Kalau akhirnya perusahaan mendapatkan kesesuaian antara karyawan yang didapatkan dengan yang diharapkan, barulah perusahaan dianggap sukses melakukan rekrutmen.

Menurut Henry Simamora (2004:170) rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan.

Rekrutmen Sumber Personalia yang Memiliki Kualifikasi

Menurut Al Fajar dan Heru (2010:68), sebuah organisasi dapat mengisi pekerjaan dengan seseorang baik dari sumber internal maupun eksternal. Masing-masing memiliki keunggulan dan kelemahan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sumber Internal

Diwaktu lalu, jika organisasi telah efektif dalam melakukan rekrutmen dan seleksi, salah satu sumber yang terbaik adalah karyawannya sendiri. Hal ini memiliki berbagai keunggulan :

- a) Organisasi telah memahami secara baik kekuatan dan kelemahan karyawannya sendiri. Dalam hal ini, jika organisasi memiliki *skill inventory*, hasil penilaian kinerja karyawan, hasil evaluasi tentang potensi karyawan untuk dipromosikan yang dilakukan manajernya saat ini dan saat sebelumnya dapat dipergunakan sebagai

langkah awal yang baik dalam melakukan rekrutmen dalam sumber daya internal.

- b) Tidak hanya organisasi yang tahu lebih banyak tentang karyawannya, tetapi karyawannya juga menjadi tahu lebih banyak tentang organisasi dan bagaimana menjalankan operasinya.
- c) Kesempatan promosi atau pencegahan *lay offs*, berdampak positif terhadap motivasi dan moral kerja karyawan secara signifikan. Saat karyawan tahu bahwa dirinya dipertimbangkan untuk mengisi kesempatan kerja yang ada, maka hal itu merupakan insentif bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Tetapi akan terjadi hal yang sebaliknya bila pihak dari luar yang dipertimbangkan untuk mengisi kesempatan kerja yang ada.
- d) Organisasi telah melakukan intervensi yang cukup besar dalam tenaga kerjanya, oleh karena itu pemanfaatan tenaga kerjanya secara penuh akan memperbaiki *return on investment*-nya.

Meskipun demikian, rekrutmen yang bersumber dari dalam memiliki kelemahan :

- a) Terjadinya persaingan yang tidak sehat diantara karyawan untuk memperebutkan kesempatan promosi dan berdampak negatif terhadap motivasi dan moral kerja karyawan yang tidak disertakan sebagai kandidat untuk dipromosikan ataupun

yang kalah dalam persaingan tersebut.

- b) Terjadinya stagnasi dalam ide-ide baru dan inovasi karena sikap karyawan yang sangat dipengaruhi oleh kultur organisasional yang ada, misalnya : “kita dapat melaksanakan semua pekerjaan dengan baik, tanpa sesuatu yang baru”.

- c) Karyawan mungkin dipromosikan pada bidang kerja dengan poin-poin tertentu (misal: tempat kerja, kondisi kerja) yang membuatnya tidak dapat sukses dalam melaksanakan pekerjaan baru tersebut.

- d) Memerlukan program manajemen yang sempurna memilih orang untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

2. Sumber Eksternal

Organisasi memiliki sumber eksternal yang luas untuk merekrut personel. Rekrutmen dari sumber eksternal diperlukan bagi organisasi yang mengalami pertumbuhan pesat atau yang membutuhkan karyawan teknik, terampil atau manajerial merekrut dari sumber eksternal memiliki keunggulan dan kelemahan sebagai berikut :

Keunggulan sumber eksternal :

- a) Kelompok calon karyawan yang berbakat jumlahnya lebih banyak bila dibandingkan dengan yang ada di dalam perusahaan (sumber internal).
- b) Karyawan yang direkrut dari luar akan memberikan pengetahuan atau perspektif baru bagi perusahaan.

- c) Merekrut tenaga teknik, terampil, atau manajer dari luar lebih mudah bila dibandingkan dari sumber internal (karena harus melatih dan mengembangkan karyawan yang ada).

Kelemahan sumber eksternal :

- a) Menarik, menghubungi dan mengevaluasi calon karyawan yang potensial lebih sulit
- b) Memerlukan masa penyesuaian atau masa orientasi yang lebih lama.
- c) Menimbulkan masalah moral kerja bagi karyawan internal yang merasa memiliki kualifikasi yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Terdapat beberapa metode rekrutmen dari sumber eksternal yang dapat digunakan oleh perusahaan. Metode yang dimaksud adalah sebagai berikut :

a) Advertensi

Menginformasikan kebutuhan dan kualifikasi tenaga kerja melalui media cetak (koran dan majalah), media elektronik (radio, televisi, *website*) dan *billboards*. Metode ini akan mendapatkan respon positif dari pemirsa bila perusahaan pembuat advertensi yang memiliki kesan (nilai) positif yang tinggi bagi pemirsa, sehingga keefektifan metode ini sangat dipengaruhi oleh citra terhadap perusahaannya.

b) Agen Tenaga Kerja

Menginformasikan kebutuhan dan kualifikasi tenaga kerja melalui agen tenaga kerja. Terdapat agen tenaga kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah (departemen tenaga

kerja) yang biasanya tidak memungut biaya bagi perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja maupun bagi karyawan yang membutuhkan tempat kerja, dan agen tenaga kerja swasta.

c) *Temporary Help Agencies and Employee Leasing Companies*

Temporary help adalah agen tenaga kerja yang mempekerjakan orang dan melakukan kontrak kerjasama dalam jangka waktu tertentu dengan organisasi bisnis untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu dan dengan tingkat sesuai spesifikasi pekerjaannya. *Employee Leasing Companies* adalah agen tenaga kerja yang menempatkan orangnya (biasanya tenaga kerja profesional) diperusahaan yang menjadi *customer*-nya dengan *rate* tertentu.

d) *Employee Referral and Walk-Ins*

Banyak organisasi yang melibatkan karyawannya dalam proses rekrutmen. Sistem rekrutmen ini biasanya bersifat informal dan dari mulut ke mulut, maksudnya, iklan secara lisan yang merupakan sarana bagi karyawan lama untuk member rekomendasi mengenai para pelamar dari luar perusahaan, atau mungkin terstruktur dengan pedoman tertentu. Bagi karyawan yang berhasil memasukkan orang yang dibutuhkan diberikan *insentif*

atau bonus. Kelemahan dari metode ini adalah berkembangnya kelompok di dalam organisasi, karena karyawan cenderung memasukkan kawannya sendiri. *Walks-in* adalah juga merupakan metode untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang kualifikasinya memenuhi, yang sejumlah pelamar mendatangi langsung bagian rekrutmen di perusahaan. Dalam hal ini, image perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi memenuhi. Faktor-faktor yang memenuhi image perusahaan antara lain mencakup : kebijakan kompensasi, kondisi kerja, hubungan antar karyawan, dan partisipasi karyawan dalam melakukan aktivitas di dalam perusahaan.

e) *Campus Recruiting*

Rekrutmen di kampus adalah hal yang umum dilakukan oleh organisasi pemerintah ataupun swasta. Pelaksanaan metode ini dikoordinasikan pihak kampus, kemudian pihak perusahaan mengirimkan satu atau dua *recruiters* ke kampus untuk melakukan wawancara pendahuluan. Langkah berikutnya, bila seorang calon lolos dari wawancara kemudian akan diundang ke perusahaan sebelum diputuskan diterima atau ditolak. Faktor utama keberhasilan metode ini adalah sejauh mana *recruiters* memahami perusahaan dan pekerjaan yang akan diisi serta

keterampilannya dalam melaksanakan wawancara.

Keefektifan Metode Rekrutmen

Menurut Al Fajar dan Heru (2010:72), program rekrutmen organisasional didesain untuk pengumpulan bakat bagi organisasi. Dari sekumpulan bakat ini, organisasi berharap dapat memiliki seseorang yang memenuhi persyaratan untuk lowongan pekerjaan yang ada. Dalam hal ini, pertanyaan penting yang muncul kemudian adalah metode rekrutmen mana yang terbaik untuk mengumpulkan bakat? Banyak studi dilakukan untuk menjawab pertanyaan tersebut. Satu studi menyimpulkan bahwa *employee referral* merupakan metode yang paling efektif bila dibandingkan dengan metode lainnya. Dari studi itu ditemukan bahwa tingkat perputaran karyawan yang direkrut dengan metode ini lebih rendah bila dibandingkan dengan tingkat perputaran karyawan yang direkrut dengan metode lainnya.

Kendala Rekrutmen

Menurut Yani (2012:62) menyatakan bahwa kendala pada proses rekrutmen berasal dari organisasi, para perekrut dan lingkungan luar. Walaupun masing-masing organisasi memiliki karakteristik perusahaan yang berbeda-beda akan tetapi kendala yang umum ditemui adalah :

1. Kebijakan Perusahaan

Beberapa kebijakan yang dapat mempengaruhi dalam proses perekrutan adalah seperti kebijakan promosi dari dalam. Kebijakan ini memberikan kesempatan pada karyawan yang ada untuk mengisi kekosongan

posisi pekerjaan. Kebijakan tersebut dapat meningkatkan moral dari karyawan dalam hal karir dan membantu mempertahankan karyawan.

2. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan sangat berpengaruh terhadap perekrutan seperti jumlah pengangguran, trend perusahaan, kekurangan pada suatu keahlian, peraturan perburuhan dan lain-lain.

3. Rencana Sumber Daya Manusia (HRP)

HRP adalah pertimbangan lain untuk melakukan perekrutan. Melalui inventori kemampuan para karyawan dan tangga promosi outline dari HRP dapat mengetahui pekerjaan mana yang memang harus diisi dari luar dan mana yang dapat diisi dari dalam.

4. Kebutuhan Pekerjaan

Untuk mengetahui kebutuhan yang tepat dari suatu pekerjaan, para *recruiter* mendapatkan informasi dari informasi *job analysis* dan dari hasil wawancara dengan para manajer yang membutuhkannya.

5. Rencana Tindakan yang Positif

Sebelum melakukan perekrutan diberbagai posisi, yang perlu dipertimbangkan adalah menghindari adanya diskriminasi dalam perekrutan misalnya: gender (laki-laki / perempuan), ras atau agama.

6. Biaya

Para perekrut harus bekerja dalam suatu budget yang sudah ditentukan. Perencanaan sumber daya manusia (HRP) yang hati-hati dapat meminimalkan biaya pengeluaran.

7. Kebiasaan Merekrut

Para perekrut yang berhasil biasanya memiliki kebiasaan yang lebih efisien untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan yang sama. Akan tetapi kebiasaan yang dimilikinya juga dapat menutup atau menghambat penggunaan alternatif yang lebih efektif.

8. Insentif

Insentif adalah hal yang terutama dapat menarik para pelamar.

Rekrutmen (Rivai, Veithzal, 2011) pada hakekatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam satu perusahaan.

Rekrutmen adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan dimana proses ini dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran diserahkan (T. Hani Handoko, 2001:102).

Rekrutmen merupakan suatu kegiatan untuk mencari sebanyak-banyaknya calon tenaga kerja yang sesuai dengan lowongan yang tersedia (Husein Umar, 2000:8).

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi (Sondang P. Siagian 2006:102).

Ada beberapa proses perekrutan dan seleksi (Sri Budi Cantika Yuli, 2005:50) yaitu:

1. Tahap Perencanaan dan Peramalan Kerja

Kegiatan perencanaan dan peramalan pekerjaan merupakan kegiatan inti yang selalu mendasari kegiatan-kegiatan lainnya, termasuk didalamnya adalah jenis pekerjaan apa yang akan

diisi. Tahap ini nantinya akan dikembangkan lagi pada tahap-tahap berikutnya.

2. Tahap Identifikasi

Tahap berikutnya adalah menentukan “siapa” calon yang akan direkrut. Siapa disini menyangkut kemampuan apa yang dimiliki oleh calon dan keterampilan serta pengalaman apa saja yang pernah dimiliki.

3. Pelamar Melengkapi Formulir Lamaran

Identifikasi calon dapat dilakukan dengan meminta para calon memasukan berkas lamaran yang diumumkan dalam advertising. Calon yang diterima secara administrative adalah calon yang memenuhi syarat yang ditetapkan organisasi. Yang perlu diperhatikan dalam tahap ini adalah kesesuaian antara isi lamaran yang dikirim dengan formulir yang diisi.

4. Melakukan Tes Kecerdasan Umum

Tes ini umumnya dikenal dengan tes IQ dan sebenarnya merupakan tes bakat campuran. Tes ini dapat digunakan untuk memberikan standar ukuran umum dimana kecakapan pendidikan yang berbeda-beda dapat dilihat.

5. Melakukan Tes Kecakapan

Tes ini merupakan uji kemampuan atau pengetahuan. Tes ini mengukur kecakapan yang dicapai dalam bidang atau keterampilan tertentu. Misalnya tes mengetik, seorang yang dapat mengetik dengan cepat dinyatakan sudah berpengalaman.

6. Melakukan Tes Bakat
Tes ini merupakan kemampuan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Tes ini meliputi kemampuan bergaul dengan angka-angka, huruf atau tulisan dan mesin. Misalnya tes memprogram komputer.
7. Tes Kepribadian
Tes ini mengungkap kemampuan potensial dan kemampuan nyata calon pekerja, dan dapat diketahui bakat, minat, motivasi, emosi, kepribadian dan kemampuan khusus lainnya yang ada pada calon pekerja.
8. Tes Kesehatan
Tes ini mencakup pemeriksaan kesehatan fisik pelamar, apakah memenuhi spesifikasi yang telah dibutuhkan untuk menjabat, misalnya pendengaran, penglihatan (buta warna atau tidak) dan memiliki cacat badan atau tidak.
9. Wawancara
Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan praktis pelamar dalam mengerjakan dan juga memperoleh gambaran apakah pelamar dapat diajak bekerja sama atau tidak.
10. Menentukan diterima atau ditolak
Top maneger akan memutuskan diterima atau ditolaknya pelamar setelah diterima dari hasil dari seleksi-seleksi terdahulu. Pelamar yang tidak memenuhi spesifikasi ditolak,

sedangkan pelamar yang lulus dari setiap seleksi diputuskan diterima menjadi calon karyawan dalam masa percobaan.

Dalam kegiatan rekrutmen ada penarikan tenaga kerja ini ditujukan untuk mencari tenaga kerja untuk menjalankan suatu pekerjaan dalam perusahaan, dan dengan sendirinya dalam penarikan ini harus dicari orang-orang yang mempunyai kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

kerja/rekrutmen ini dapat dibagi dua yaitu:

- a. Sumber dari dalam organisasi (internal source/internal rekrutmen)
- b. Sumber dari luar organisasi (external source/ekternal rekrutmen)

Sumber tenaga kerja yang berasal dari dalam perusahaan atau organisasi adalah merupakan pemberian kesempatan pertama kepada bagian tenaga kerja yang sudah adadalam perusahaan dengan alasan-alasan sebagai berikut:

- a. Kebijakanaksanaan ini dapat memberikan rasa aman untuk masa depan tenaga kerja tersebut.
- b. Tenaga kerja yang memiliki kualifikasi sesuai kebutuhan, lebih mudah didapat.
- c. Tenaga kerja tersebut dapat lebih mudah untuk diajak bekerja sama.
- d. Tenaga kerja tersebut sudah memiliki pengalaman serta pengetahuan akan kegiatan

a. Kinerja

Nawawi (2006;161) menyusun model evaluasi kinerja dalam melaksanakan pekerjaan dilingkungan

sebuah organisasi mencakup lima unsur yang meliputi :

1). Hasil kerja

Evaluasi kinerja karyawan berdasarkan hasil kerja berhubungan dengan penyelesaian pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan. Pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan dapat saja melampaui target dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan atasan, selalu tuntas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, atau sebagian besar tuntas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, hanya sebagian kecil tuntas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan tidak pernah tuntas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

2). Disiplin kerja

Peraturan disiplin dalam bekerja berhubungan dengan kehadiran, dimana mencakup kepada kehadiran karyawan di kantor/di tempat kerja, mulai bekerja tepat pada waktunya, berhenti bekerja pada waktunya dan absensi (Nawawi, 2006;155).

3). Penguasaan tugas

Penguasaan tugas berhubungan dengan penguasaan karyawan terhadap tugas pokok dalam bekerja dan mampu untuk menyelesaikan masalah, mampu untuk bekerja tanpa menunggu perintah, tidak memerlukan bimbingan dan tidak ketergantungan dalam melaksanakan tugas dan cepat memahami petunjuk kerja.

4). Kerjasama

Kerjasama dalam bekerja berhubungan dengan kemampuan untuk bekerjasama dalam tim dan memiliki kemampuan adaptasi yang baik. Selain itu bersedia membantu rekan sekerja, melanjutkan

informasi/pesan secara tepat, lengkap dan cepat, dapat menerima pendapat dan ide orang lain dan dapat mengkoordinasikan tugas dengan rekan sekerja dan menyesuaikan dengan perubahan yang ada (Nawawi, 2006;154)

5). Loyalitas

Loyalitas berhubungan dengan sikap selalu mengutamakan kepentingan organisasi/perusahaan. Selain itu selalu siap untuk melaksanakan tugas tambahan dan melakukan tugas dengan penuh perhatian.

3. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

“Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan Rekrutmen terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Riau Jaya Cemerlang pekanbaru

4. Operasional Variabel

Agar penulisan penelitian ini lebih terarah maka perlu ditentukan variabel-variabel yang akan diteliti, dalam hal ini ada dua variabel yaitu:

a. Variabel *Independent* (X)

Variabel bebas atau variabel *Independent* (X), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain atau yang diselidiki pengaruhnya adapun yang menjadi variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Rekrutmen.

b. Variabel *Dependent* (Y)

Variabel terikat atau variabel *dependent* (Y) Yaitu variabel

yang dipengaruhi oleh variabel lain, dalam kaitannya dengan masalah yang akan diteliti, maka yang menjadi variabel dependent (Y) adalah kinerja karyawan.

5. Teknik Pengukuran

Skala yang digunakan adalah skala ordinal dengan tujuan untuk memberikan informasi berupa nilai pada jawaban.. Variabel-variabel tersebut diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert. Skor yang diberikan adalah sebagai berikut :

- Sangat Baik (SB) :
diberikan skor 5
- Baik (B) :
diberikan skor 4
- Cukup Baik (KB) :
diberikan skor 3
- Tidak Baik (TB) :
diberikan skor 2
- Sangat Tidak Baik (STB) :
diberikan skor 1

B. Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dalam penulisan ini dilakukan di PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru

2. Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik bagian produksi pada PT. Riau Jaya cemerlang pekanbaru berjumlah 39 orang.

Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin (Umar, 2003:146) dan didapatkan sampel sebanyak 78 responden.

Teknik sampling yang digunakan *Non-probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan dengan cara sampling aksidental (Riduwan, 2009:62) yaitu penentuan sampel berdasarkan faktor spontanitas, artinya siapa saja yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dan sesuai dengan karakteristik (ciri-cirinya), maka orang tersebut dapat dipergunakan sebagai sampel (responden).

3. Jenis dan Sumber Data

Data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan yang menjadi objek penelitian yang belum diolah dan disusun, yaitu berupa data berupa hasil penyebaran kuisisioner dengan responden yang menjadi objek penelitian seperti identitas responden, .
- b. Data sekunder, yaitu data yang langsung diperoleh dari perusahaan berupa data jumlah karyawan, jumlah produksi, sejarah singkat perusahaan, serta profil perusahaan serta struktur organisasi.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan kuisisioner.

5. Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah dengan metode deskriptif. Untuk melihat pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen terhadap kinerja karyawan Pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru digunakan analisis statistik

dan pengolahan datanya digunakan program SPSS yaitu dengan analisis regresi linier sederhana. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yang diperlukan untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak dengan uji t

A. Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Pada PT. Riaujaya Cemerlang Pekanbaru

Berikut dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden terhadap stres kerja karyawan bagian produksi di PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Ganduang Kabupaten Pelalawan.

Tabel 1

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Pada PT. Riaujaya Cemerlang Pekanbaru

No	Indikator	Skor	Kategori Penilaian
1	Motivasi	503	Sangat Setuju
2	Kemampuan	382	Cukup Setuju
3	Keahlian	453	Setuju
4	Pengetahuan	400	Setuju
	Total Skor	1738	Setuju

Sumber : Data Olahan Pebelitian, 2014

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi dengan empat indikator yang meliputi motivasi kemampuan keahlian dan pengetahuan responden setuju dengan pelaksanaan rekrutmen pada PT. Riaujaya Cemerlang pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pelaksanaan rekrutmen yang tepat maka perusahaan aka memperoleh karyawan yang memiliki integritas yang tinggi.

menyelesaikan pekerjaan, tidak baiknya kemampuan karyawan untuk mengatasi konflik, tidak mampunya karyawan mengambil keputusan dalam bekerja karena tidak jelasnya wewenang yang diberikan kepada mereka, iklim politis yang tidak aman karena adanya tuntutan buruh didaerah-daerah lain yang meeka juga dituntut untuk melakukan yang sama terhadap perusahaan dan belum mampunya karyawan untuk memenuhi tujuan perusahaan secara maksimal.

C. Kinerja Karyawan PT. Riaujaya Cemerlang Pekanbaru Kecamatan Ganduang Kabupaten Pelalawan

Berikut dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden terhadap stres kerja karyawan bagian produksi di PT. Sari Lembah Subur Kecamatan Ganduang Kabupaten Pelalawan.

Tabel 2

**Rekapitulasi Tanggapan Responden
Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan
Pada PT. Riaujaya Cemerlang Pekanbaru**

No	Indikator	Skor	Kategori Penilaian
1	Kuantitas	412	Baik
2	Kualitas	457	Baik
3	Jangka Waktu	485	Baik
4	Kehadiran	524	Sangat Baik
5	Sikap Kooperatif	434	Baik
	Total Skor	2312	Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2014

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil rekapitulasi dengan lima indikator yang meliputi Kuantitas, Kualitas, Jangka Waktu, Kehadiran, Sikap Kooperatif. responden menyatakan baik dengan pelaksanaan rekrutmen pada PT. Riaujaya Cemerlang pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pelaksanaan rekrutmen yang tepat maka kinerja karyawan pada perusahaan akan memberikan hasil yang efektif dan efisien oleh perusahaan. Selain itu, belum baiknya kemampuan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam bekerja. Karyawan juga tidak terbuka terhadap saran dan masukan dari rekan kerjanya menyangkut permasalahan yang dihadapi.

A. Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riaujaya Cemerlang Pekanbaru.

1. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan linear antara

variabel rekrutmen (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel III.
Model Summary^b

Model		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.427	6.983

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2014

Dari tabel III. dapat diketahui bahwa hasil analisis korelasi yang diperoleh melalui program SPSS, nilai R didapat sebesar 0,665, yang artinya variabel rekrutmen (X) mempunyai hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dari tabel di atas juga didapatkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,442, yang artinya variabel rekrutmen (X) tersebut memberikan sumbangan

sebesar 44,2% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Uji t

Uji t dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang antara variabel rekrutmen (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru.

Adapun rumus hipotesis statistiknya:

Ho : Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha : Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dengan kriteria pengujian :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Dari hasil analisis perhitungan dengan program SPSS, diperoleh hasil analisis sebagai berikut :

Sumber : Data Olahan SPSS, 2014

Dari tabel III. di atas, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 28,707 + 0,686 X$$

Dari persamaan regresi di atas menunjukkan koefisien regresi yang diperoleh dari hasil program SPSS hasilnya positif, ini berarti apabila rekrutmen ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel juga didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 5,419 dengan signifikansi 0,000. Untuk nilai t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n - 2 = 39 - 2 = 37$ yaitu 1,687. Jadi t_{hitung} yang

diperoleh lebih besar dari t_{tabel} , yaitu : $5,419 > 1,687$.

Besarnya nilai t_{hitung} dari t_{tabel} , ini berarti bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru yang berarti juga Ho ditolak Ha diterima sehingga hipotesis "*Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru*", dapat diterima.

D. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memperoleh kesimpulan yaitu : Dimana sampai saat ini responden menganggap pelaksanaan rekrutmen pada PT. Riau Jaya Cemerlang sudah dapat dikatakan pada kategori cukup baik. Dimana 4 sub variabel rekrutmen yang meliputi motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan, dan 5 sub variabel kinerja kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran, dan sikap kooperatif.

2. Saran

Berdasarkan hasil penguraian dan penjelasan, maka dapat diberikan masukan berupa saran-saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru, yaitu sebagai berikut:

Perusahaan lebih memperhatikan kondisi calon pelamar dalam proses rekrutmen demi kelancaran aktivitas perusahaan. Perusahaan lebih melihat kesesuaian tingkat bakat dengan jabatannya untuk meningkatkan kualitas calon karyawan. Dalam menilai karyawan yang diterima atau ditolak perusahaan harus lebih

terbuka agar kriteria sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

a. DAFTAR PUSTAKA

- Al Fajar dan Heru, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, Edisi pertaman, Yogyakarta, UPP STIM YKPN.
- Dessler, Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Klaten, PT. Indeks.
- Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketujuh. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Haryanto Helmi, 2010. *Pelaksanaan Rekrutmen Pada Karyawan PT. Asia Paragon Bandung*. Universitas Komputer Indonesia Bandung
- Isyandi, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Alfabeta
- Kasmir, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Mathis. Robert I dan Jackson John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Marihot Tua, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT. Gramedia
- Pratama, Andi Habibi, 2011, *Pengaruh Rekrutmen dan pelatihan terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Gergas Utama Medan*, Universitas Sumatera Utara.
- Sondang, S.P. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sri Budi Cantika Yuli, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Umar. Husien. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
- Veithzal, Rivai, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Jakarta: PT. Rajawali
- Yullyanti, Ellyta, 2009. *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai di lingkungan Sekretaris Jendral DESDM, Jurnal ilmu administrasi dan organisasi,sept-des 2009. Hal 131-139, volume 16 , Nomor 3.*